

PARECER N.º 91/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PROCESSO N.º CITE 6428-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, no dia **15 de dezembro de 2023**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções de trabalhadora de ... na ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **16 de novembro de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, atribuição do regime de horário flexível, alegando para o efeito que é solteira e tem um filho nascido em 25.03.2023, com quem declara e comprova viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, em razão de necessidades de conciliação com os horários da creche frequentada pela criança, o seu horário seja elaborado “entre as 08h00 e as 18h00 de 2ª feira a 6ª feira, com exceção de sábados, domingos e feriados desde que seja perto da sua residência ou na área da grande Lisboa e tenha meios de transporte públicos que lhe permitam ir levar e buscar o seu filho ao infantário”.

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido três documentos, sendo um atestado da Junta de Freguesia comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, o horário do estabelecimento que a criança frequenta, e o comprovativo da situação profissional do outro progenitor.

1.4. A entidade empregadora, por comunicação eletrónica e carta registada de **7 de dezembro de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) Em 17/08/2020 foi admitida ao serviço desta empresa, a tempo parcial (35 horas semanais), para desempenhar a atividade de Trabalhadora de ..., em 5 dias por semana, de segunda a sexta feira na ...

Vem cumprindo o seguinte horário: 2ª a 6ª feira, com início as 15h00 e fim as 23h00, com intervalo entre as 18h00 e as 19h00, e descanso semanal ao sábado e domingo.



O horário em vigor teve por base as necessidades dos serviços, de forma a assegurar o regular funcionamento das atividades de limpeza, em linha com os padrões de qualidade exigidos pelo cliente, que, lembramos, presta serviços de saúde.

Ora, em 17/11/2023 e na sequência do parecer da CITE que veio dar provimento á recusa do seu pedido inicial por não se tratar de um pedido de horário flexível, veio a solicitar que o seu horário de trabalho fosse compreendido entre as 08:00 horas e as 18:00 horas.

Ora os horários contratados pelo cliente de segunda a sexta feira são os seguintes:

- a) 07:00 ás 16:00 - onde estão afetas 10 trabalhadoras;
- b) 07:00 ás 15:00 — onde estão afetas 1 trabalhadora;
- c) 09:00 ás 18:00 - onde estão afetas 1 trabalhadora;
- d) 14:00 ás 23:00 - onde estão afetas 4 trabalhadoras;
- e) 15:00 ás 23:00 - onde estão afetas 2 trabalhadoras;
- f) 18:00 ás 23:00 - onde estão afetas 7 trabalhadoras;
- g) 08:00 ás 12:00 - onde estão afetas 1 trabalhadora;
- h) 16:00 ás 23:00 - onde estão afetas 1 trabalhadora.

Este é o quadro de pessoal necessário para a execução do contrato de prestação de serviços que a ... tem com o cliente onde atualmente presta serviço.

Como se verifica neste momento o quadro de pessoal afeto ao cliente encontra-se totalmente preenchido, não existindo possibilidade de efetuar com as demais trabalhadoras, uma alteração de horário de trabalho, as quais também têm responsabilidades familiares.

A ... indagou junto dos trabalhadores que prestam serviço no cliente no horário solicitado, não tendo os mesmos manifestado vontade em alterar o horário de trabalho.

Na verdade, as necessidades e exigências do cliente, que a ... se obrigou a cumprir, implicam, necessariamente, a alocação de 13 trabalhadores ao período da manhã e tarde, alocação essa que se encontra feita, não havendo, neste momento, nenhum posto de trabalho vago neste período a que a possamos alocar.

Os horários são, como é do seu conhecimento, organizados e impostos pelos nossos clientes, bem como o número de recursos, ao que a ... está obrigada a cumprir contratualmente.

Assim, encontrando-se os horários contratualizados com o cliente onde presta serviço, totalmente preenchidos, a ... não poderá exigir ao cliente a alocação de mais uma trabalhadora, onde tal necessidade não se verifica, causando assim um prejuízo a

Por um lado, por deixar de ter alocado um trabalhador no horário definido pelo cliente, no caso em concreto das 15:00 ás 23:00, onde e para não prejudicar os seus compromissos com a ..., a ... teria de contratar um trabalhador de limpeza (adicional) para esse horário, e por outro lado, por alocar um trabalhador a um horário, cuja necessidade não se verifica, sendo certo que, ambas as situações traduziriam custos adicionais que contratualmente a ..., não pode repercutir no preço dos serviços cobrado.

Ademais, em relação ao período temporal que abrange parte do horário de trabalho que está, actualmente, obrigada a cumprir, a ... tem, contratualmente, de garantir a presença de 14 pessoas, garantia essa que não conseguirá satisfazer se lhe atribuir o horário de trabalho que nos solicitou.

Em última análise, dispensá-la de prestar trabalho em horário noturno, implicaria a contratação de um novo recurso para prestação de trabalho durante esse período, com os custos inerentes.

Ademais, não pode ser exigível a empresa que reorganize os horários de trabalho de todos os seus trabalhadores afetos a este cliente e/ou que contrate um novo trabalhador para prestar trabalho durante o período em que não pretende prestar trabalho.

O pedido efetuado não pode, pois, ser aceite por motivo de exigências imperiosas relativas ao funcionamento da empresa.

Verificámos ainda na nossa carteira de clientes, a existência de um outro local de trabalho compatível com o horário pretendido, no entanto neste momento não existem horários disponíveis.

Assim não será possível de momento atender ao seu pedido, no entanto comprometemo-nos a estar atentos a esta situação, e assim que seja possível alterar o seu horário de trabalho, comunicaremos. (...)

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo manifestar-se quantos aos fundamentos da intenção de recusa.

1.6. Além dos mencionados, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpra analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos

da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios

fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou,

independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve*: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de*

trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem**

exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal.**”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a atribuição de horário flexível alegando para o efeito que é solteira e tem um filho nascido em 25.03.2023, com quem declara e comprova viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, em razão de necessidades de conciliação com os horários da creche frequentada pela criança, o seu horário seja elaborado “entre as 08h00 e as 18h00 de 2ª feira a 6ª feira, com exceção de sábados, domingos e feriados.

2.36. O pedido da trabalhadora, encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.37. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.38. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.39. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.40. Analisada a intenção de recusa, sobre os fundamentos da qual a trabalhadora não veio pronunciar-se, tomamos como assente que local de trabalho onde presta a sua atividade profissional os horários praticados, de segunda à sexta feira, são os seguintes:

- a) 07:00 às 16:00 - onde estão afetas 10 trabalhadoras;
- b) 07:00 às 15:00 — onde estão afetas 1 trabalhadora;
- c) 09:00 às 18:00 - onde estão afetas 1 trabalhadora;
- d) 14:00 às 23:00 - onde estão afetas 4 trabalhadoras;
- e) 15:00 às 23:00 - onde estão afetas 2 trabalhadoras;
- f) 18:00 às 23:00 - onde estão afetas 7 trabalhadoras;
- g) 08:00 às 12:00 - onde estão afetas 1 trabalhadora;
- h) 16:00 às 23:00 - onde estão afetas 1 trabalhadora.

2.41. Confrontando estes horários com o pedido da trabalhadora concluímos que, para este local de trabalho em concreto, a trabalhadora estaria apenas disponível para praticar o horário mencionado na alínea c), seja de segunda a sexta feira entre as 09h00 e as 18h00.

2.42. Contudo refere a entidade empregadora que ela própria, enquanto prestadora de serviços, cumpre um contrato com a ..., e que, conforme expõe, o número de trabalhadora indicadas constitui o quadro de pessoal necessário para a execução do referido contrato de prestação de serviços, não existindo possibilidade de efetuar com as demais trabalhadoras, uma alteração de horário de trabalho, as quais também têm responsabilidades familiares.

2.43. Refere ainda que indagou junto dos trabalhadores que prestam serviço no cliente no horário solicitado, não tendo os mesmos manifestado vontade em alterar o horário de trabalho.

2.44. Ora, se a CITE não pode pronunciar-se quanto a afectação da trabalhadora requerente a outro local de trabalho, considerando que a entidade empregadora é uma prestadora de serviços e que existirão outros locais onde preste trabalho, a verdade é que a amplitude temporal indicada pela trabalhadora tem correspondência com um horário atribuído e pré-existente e, em concreto, a entidade empregadora não demonstra objetivamente porque é que, p. ex. no turno das 09h00 às 18h00 só está afecta uma trabalhadora, e no turno das 14:00 às 23:00 - onde estão afetas 4 trabalhadoras.

2.45. Com efeito, a entidade empregadora restringe a intenção de recusa a formulações tendencialmente generalistas e generalizadas sem cuidar de demonstrar, por exemplo, porque é que o turno das 14h00 às 23h00 deixa de ficar convenientemente assegurado se a trabalhadora for alocada ao turno das 09h00 às 18h00, ou porque é que este último não pode ver alocadas duas trabalhadoras, ao invés de uma só. Convenhamos que não basta, pois, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva, o que não acontece no caso.

2.46. Constatamos, por isso, que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou razões ligadas à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente, obstam à atribuição do horário flexível.

2.47. A diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento do serviço.

2.48. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.49. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade

empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.50. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JANEIRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.